Altersmythos : Altershomogenität und Produktivität von Firmen

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Intercura : eine Publikation des Geriatrischen Dienstes, des Stadtärztlichen Dienstes und der Psychiatrisch-Psychologischen Poliklinik der Stadt Zürich**

Band (Jahr): **- (2010-2011)**

Heft 111

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Altershomogenität und Produktivität von Firmen

Altersmythos

Je jünger und altershomogener die Mitarbeitenden einer Firma sind, desto produktiver ist sie.

Wirklichkeit

Die Produktivität durchschnittlicher Firmen nimmt mit zunehmendem Durchschnittsalter der Mitarbeitenden etwas zu, aber nur bei innovativen oder kreativen Firmen nimmt sie stark zu mit zunehmender Altersheterogenität, hingegen zeigen Firmen mit vorwiegenden Routineaufgaben sinkende Produktivität mit steigender Altersheterogenität.

Begründung

Analysiert wurden 10 Datasets von 18 000 Firmen mit 2 Millionen Angestellten in Deutschland 1993 - 2003.

- Das mittlere Alter der Angestellten erhöhte sich von 37,4 ± 10,9 Jahre 1994 auf 39,3 ± 10,3 Jahre, die Variationskoeffizienz veränderte sich um 10 %.

- 43 - 57 % waren weniger als 4 Jahre und 17 - 25 % mehr als 12 Jahre angestellt.

- 25 - 47 % der Firmen haben weniger als 20, 17 - 25 % 100 - 500 und 5 - 27 % über 500 Mitarbeitende, von welchen 6 - 8 % Lehrlinge, 15 - 54 % Blue- und 38 - 41 % White-Colar-Worker waren, 89 - 96 % deutsch und 66 - 70 % männlich.

- Der Anteil Firmen mit kreativen Aufgaben erhöhte sich von 52-

1993 auf 59 % 2003, der Anteil innovativer Firmen variierte von 6 - 64 %.

- Der Anteil Firmen in Westdeutschland war initial 100 %, 1998 48 % und 2003 65 %.
- Bei Kontrolle für Altersheterogenität hat das zunehmende Alter der Angestellte eine leichte, aber signifikante Zunahme der Produktivität in Firmen aller Art zur Folge.
- Durchschnittlich ergab sich pro 1 % Erhöhung der Altersheterogenität ein Produktionsverlust von 0,46 % im Vergleich zur jährlichen Zunahme der durchschnittlichen Produktivität um 1 % pro Jahr in Deutschland.
- Die Produktivität in kreativen Firmen erhöhte sich um 0.29 % pro 1 % Erhöhung der Altersheterogenität und bei innovativen Firmen gar um 0,35 %. Das heisst, bei der maximal beobachteten Zunahme von 10 % der Altersheterogenität kann mit einer jährlichen Produktivitätssteigerung von 3,5 %, das heisst der 3 ½ -fachen mittleren deutschen Produktivitätssteigerung gerechnet werden. (Alle Berechnungen erfolgten mittels Regressionsanalysen, unter Korrektur für Anstellungsdauer, Anteil Deutsche, Anteil Männer, Art der Angestellten, Mutationsrate, Firmenlage, Jahr der Erhebung).

Veen S, Backes-Gellner U. (2010): The effect of age-heterogeneity and company productivity. Results of a large Employer-Employee Data Set. Submitted J. international Labor relations review